

e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIBAGIAN PRODUKSI

(Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)

Oleh

Ida Ismawati *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Afi Rachmat Slamet *)**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. Methods of data analysis in this study using quantitative methods with data processing techniques using multiple regression analysis. Data were collected through questionnaires. Questionnaires distributed to employees of production at PT. GatraMapanNgijokarangploso. Measurements are made with Likert scaled one to five. The results showed no significant effect between motivation on employee performance and also found a significant influence between work discipline on employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Di era perkembangan yang semakin maju, manusia sebagai sumber daya merupakan unsur yang terpenting bagi kelancaran perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kelancaran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 55) “ Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dengan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan. Disiplin kerja dimaksud antara lain adalah karyawan tidak membolos, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Dengan demikian peran serta karyawan sangat menunjang dalam proses produksi, seorang karyawan akan mempunyai produktivitas yang tinggi, dimana hal ini akan mencapai apabila dirinya mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggung jawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian menjadikan tugas dari pimpinan untuk menegakkan, meningkatkan serta menjaga kedisiplinan karyawan, sehingga setiap karyawan menyadari bahwa kerja di menuntut adanya kedisiplinan.

PT Gatra Mapan Ngijo Kecamatan Karangploso adalah perusahaan yang bergerak di bidang mebel yang menghasilkan barang furniture (almari, rak tv, meja kantor, dan lain-lain) yang diperlukan konsumen. Perusahaan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk dan mencapai keuntungan yang optimal. Untuk menjaga kelancaran proses produksi agar perusahaan dapat mengembangkan usahanya maka karyawan mempunyai tugas memproses atau mengolah input menjadi output. Oleh karena karyawan memegang peranan penting dalam kelancaran proses produksi maka perlu mendapat perhatian serius. Berkaitan dengan tugas tersebut penting bagi perusahaan untuk memotivasi para karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang masih perlu di perhatikan oleh perusahaan PT. Gatra Mapan Ngijo Kecamatan Karangploso ini.

RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam kegiatan penelitian sangatlah penting, karena perumusan masalah yang ada merupakan pedoman bagi penentuan langkah-langkah selanjutnya dalam memperoleh cara pemecahannya. Dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang?
- c. Apakah variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dibagian produksi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibagian produksi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dibagian produksi.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dapat memberikan saran informasi yang cukup dan penting bagi pimpinan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan secara tepat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi PT. Gatra Mapan Ngijo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang untuk pengembangan karyawan khususnya masalah motivasi dan disiplin kerja.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

MOTIVASI

Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Pebrianti (2013), yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibun (2008:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku". Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sifat hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2000:190) "disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Pebrianti (2013) disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2009:67) "bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2003:94) "berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Bangun (2012:230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagal (2009:548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Annisa (2004), terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan, dengan nilai signifikansi 0,000.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian produksi (PT.Gatra Mapan Ngijo Karangploso.) yang berjumlah 250 orang. Teknik pengam-bilan sampel dengan menggunakan metode *rondom sampling*, yaitu keseluruhan karyawan bagian produksi (PT.Gatra Mapan Ngijo Karangploso) yang berjumlah 250 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawainya baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT.Gatra Mapan Ngijo. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi Robbins (2006:206) yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas

b. Variabel Independen (X)

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah

- a Kebutuhan fisiologis
- b Kebutuhan rasa aman
- c Kebutuhan sosial
- d Kebutuhan penghargaan
- e Kebutuhan aktualisasi diri

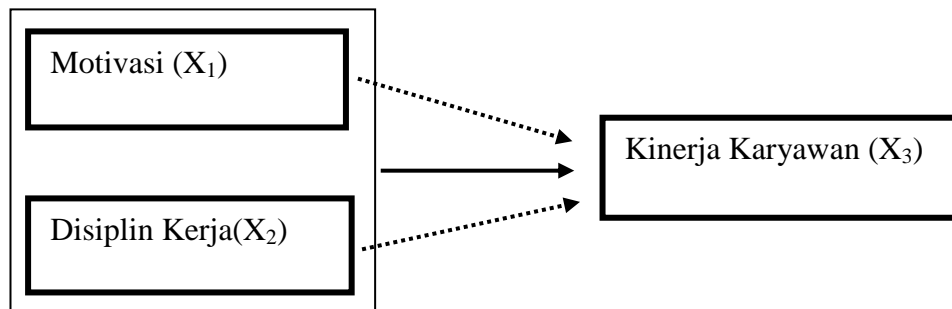
2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dimana dia bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a Ketepatan waktu
- b Ketaatan terhadap aturan kantor
- c Tanggung jawab yang tinggi
- d Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Pengujian validitas ini bertujuan untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang ada pada suatu angket/kuesioner, apakah valid atau belum. Menurut Hidayat dan Amirullah (2002:48), “Validitas adalah suatu pengukuran mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistematis dan kesalahan random (acak)”.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk menguji pertanyaan yang ada pada suatu kuesioner, apakah sudah reliabel atau belum. Menurut Kuncoro (2003:154), “Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Kriteria dalam pengukuran ini adalah jika *cronbach alpha*-nya memiliki nilai $\geq 0,6$ maka data dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas $>$ dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai probabilitasnya $<$ dari $\alpha = 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

MODEL REGRESI LINIER BERGANDA

Model regresi ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mempelajari dependen dalam suatu fenomena. Menurut Priyono (2015:15), analisis linier regresi berganda adalah menganalisis hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). formulasi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$	= Koefisien Regresi
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin Kerja

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi Multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan nilai *variance inflation faktor* (VIF), dimana menurut Hair et al dalam duwi priyanto (2009) variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual antara satu observasi dengan observasi yang lain. Jika varians dari residual menunjukkan bervariasi dari observasi ke observasi maka disebut heteroskedastisitas, sedangkan model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Gujarati (2007:82). Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut $>0,05$, maka tidak terjadi masalah heterokedasitas.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji F

Digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dalam sebuah analisis atau untuk melihat signifikansi secara statistik pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen pengujian sebagai berikut :

$$1. \alpha = 0.05$$

$$2. F_{uji} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

F = Nilai F hitung

Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan ditolak.

b. Uji t

Digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dapat dilihat dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$1. \alpha = 0,05$$

$$2. t_{uji} = \frac{\beta}{s_b}$$

Dimana :

b = koefisien

β = Koefisien regresi

s_b = Standar error koefisien regresi

Jika nilai signifikan $p\text{-value}$, $\alpha \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Dan jika nilai tidak signifikan $p\text{-value}$, $\alpha \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Korelasi Antar Variabel
KMO and Bartlett's Test

	KMO	SIG
X1	0.526	0,000
X2	0.699	0,000
Y	0.656	0,000

Sumber : Data primer diolah (2017)

Dari hasil analisis Nilai KMO untuk korelasi antar variabel yang diharapkan adalah $> 0,5$ dan signifikansi yang dihasilkan dari Bartlett's Test of Sphericity $< 0,05$. Dari hasil diatas diperoleh nilai KMO X1 (Motivasi) sebesar 0,526 dengan signifikansi 0,000, nilai KMO X2 (Disiplin kerja) sebesar 0,699 dengan signifikansi 0,000, dan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,656 dengan signifikansi 0,000, maka dapat diartikan bahwa variabel dan sampel yang digunakan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

No	Variable	Koefesiensi Standar	Alpha	Keterangan
1	X1	0,655		Reliable
2	X2	0,725		Reliable
3	Y	0,623		Reliable

Dari hasil analisis SPSS 14.0 di ketahui bahwa variabel adalah reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0.6

UJI NORMALITAS

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

No	One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Residual	Keterangan
1	Asymp. Sig. (2- tailed)	0.851	Normal
2	Asymp. Sig. (2- tailed)	0.420	Normal

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa residual X1 ke Y sebesar 0.851 > dari 0.05, dan X2 ke Y sebesar 0,420 > dari 0.05, maka berdistribusi normal.

REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4
Hasil Uji regresi linier berganda

Variabel	B	Standar Error	T	Sig
(Constant)	1,552	0,620	2,503	0,016
Motivasi	0,242	0,125	1,928	0,060
Disiplin kerja	0,350	0,128	2,743	0,009
R = 0,475				
R Square = 0,226				
F hitung = 6,866				

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,552 + 0,242 X_1 + 0,350 X_2$$

Selanjutnya untuk perhitungan regresi yaitu pengaruh variabel dependent (Y) terhadap variabel independen (X₁, X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai nilai positif. Apabila tidak ada variabel motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan positif.

- b Motivasi bernilai positif menunjukkan apabila variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
- c Disiplin kerja bernilai positif menunjukkan apabila variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
- d Dari tabel 4.11 dapat diketahui nilai R sebesar 0,475 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 atau 22,6% berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso Malang. Sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	0.964	1,037
Disiplin kerja	0.964	1,037

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 5 dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance kedua variabel lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients		
Uji Glejser	Model	Sig
	Constant	0,205
	X ₁	0,485
	X ₂	0,845

Karena nilai signifikan untuk X₁ dan X₂ lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas atau bebas dari masalah heterokedasitas.

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y). Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga diterima, dengan demikian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso Malang.

b. Uji t-statistik

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) secara parsial. Hasil uji t yang telah didapat dalam analisis regresi berganda sebagai berikut:

- 1 Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi pada variabel X1 (motivasi) yaitu sebesar 0,060 yang mana signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan **motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.**
- 2 Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi pada variabel X2 (disiplin kerja) yaitu 0.009 yang mana signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan **disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan diterima.**

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso Malang. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil uji t di peroleh nilai signifikansi pada variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,060 yang mana signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sinifikansi pada variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,009 yang mana signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga diterima, dengan demikian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan yang diteliti dengan kinerja karyawan, sehingga tidak dapat diterapkan pada perusahaan yang lainnya.
2. Periode penelitian yang digunakan masih cukup pendek yaitu 1 bulan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang kurang representatif.
3. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa faktor saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperbaiki motivasi yang ada pada perusahaan tersebut karena dalam perusahaan sangat diperlukan adanya motivasi untuk membangun kinerja karyawan seperti halnya memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan sesuai dengan dasar yang ditetapkan perusahaan, atau perusahaan memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan serta memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif, meningkatkan gaji karyawan yang memiliki keaktifan dan kerja yang maksimal dan mengadakan acara bersama di luar perusahaan agar rasa kekeluargaan antara karyawan dan atasan tetap terjalin dengan baik.
- b. Diketahui bahwa variabel disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka, disarankan agar PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso Malang dapat menjaga dan mempertahankan kedisiplinan yang ada dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. 2007. "Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ketiga". Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber daya manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

*) Ida Ismawati adalah Ummidus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Abd. Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Afi Rachmat Slamet, S.E., M.M. Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

